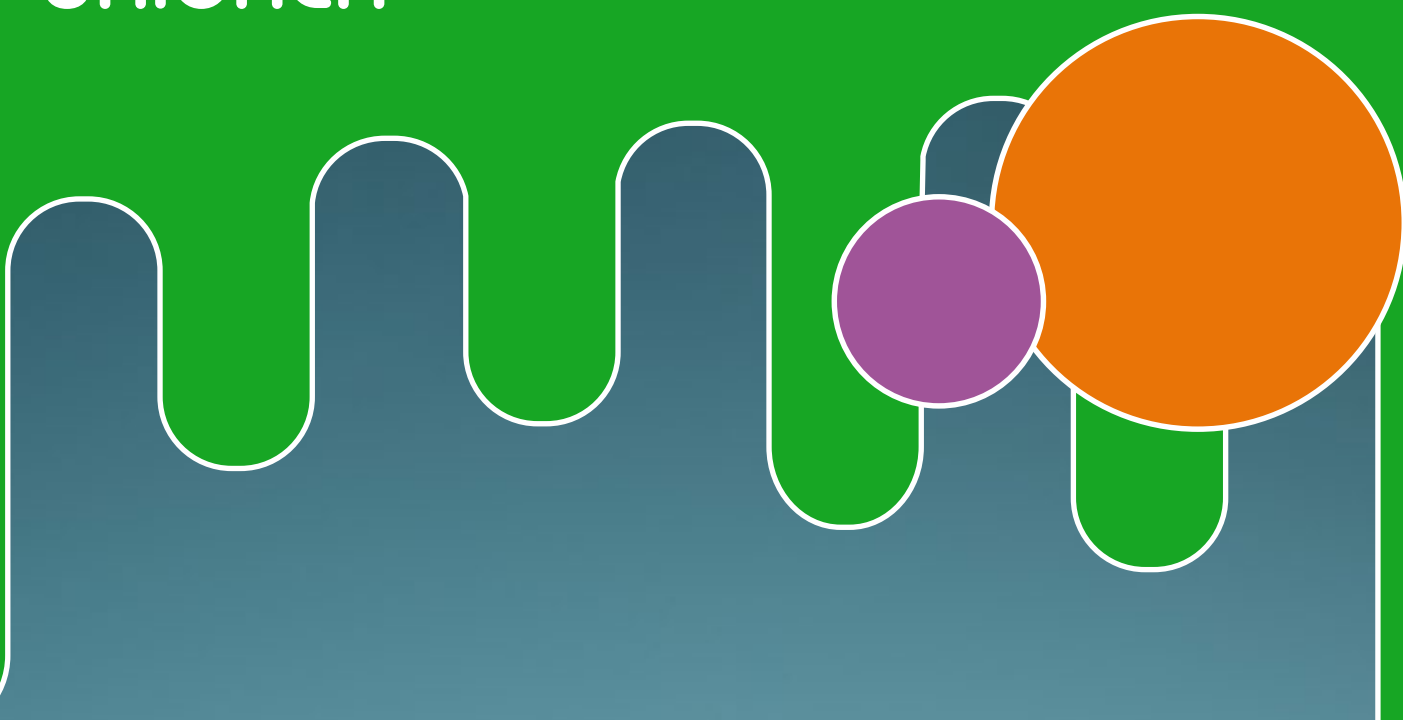


unionen



Lönepolitisk plattform



Varför en lönepolitisk plattform?

Unionens lönepolitiska plattform beskriver hur vi ser på lön och löneökningar samt hur vi vill att lönebildningen och lönesättningen ska fungera. Medlemmarnas delaktighet och möjlighet att påverka löneutvecklingen motiverar till bättre arbetsinsatser vilket är en viktig del av att göra företag och organisationer framgångsrika. Utgångspunkten är att alla Unionens medlemmar bidrar till utvecklingen av verksamheten som de arbetar i och de ska därför få del av framgången i form av höjda löner.

De löneökningar vi gör anspråk på säkerställer att vi får ta del av produktivetsutvecklingen samtidigt som de är väl avvägda för att säkra verksamhetens fortsatta konkurrenskraft på en global marknad. Vi säkrar ett fungerande och utvecklat arbete med lön och lönesättning på arbetsplatsen genom delaktighet och inflytande från Unionens lokala representanter. Genom vårt fackliga inflytande säkerställer vi lönepolitiken på varje arbetsplats och på hela vår del av arbetsmarknaden.

Vår lönepolitik uttrycker våra gemensamma värderingar om hur stora löneökningarna ska vara, hur de ska fördelas och hur vårt inflytande ska gå till.

Lönepolitikens syfte är att göra Unionens värderingar kända.

För medlemmar, förtroendevalda och anställda är lönepolitiken:

- en långsiktig målbild för det centrala och lokala arbetet med löner
- en grund att stå på i de centrala och lokala löneförhandlingarna
- ett stöd för de medlemmar som vill utvecklas i arbetet och ta på sig ett större ansvar och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Lönepolitiken speglar medlemmarnas syn på lön och lönebildning och ska uppfattas som relevant och verklighetsnära av vår omgivning.

Vår syn på lönebildning

De faktorer vi förhåller oss till i lönebildningen

Sysselsättning

Grunden för en god sysselsättningstillväxt är framgångsrika företag som klarar av att konkurrera på en global marknad. Företag och organisationer som investerar långsiktigt i sin personal, forskning, produktions- och affärsutveckling är framgångsrika. Genom detta skapas trygga anställningar och fler arbetstillfällen.

Produktivitetsutveckling

Produktivitet i företag och organisationer bestäms av vilka resurser som sätts in i form av personal, kunskap och teknik, samt hur väl dessa nyttjas. Ju mer värde vi kan skapa av de resurser som finns, desto högre blir produktiviteten. Eftersom det är det privata näringslivet som står för den dominerande delen av utrikeshandeln och produktionen i Sverige är det företagets samlade produktivitet som är avgörande för utvecklingen av Sveriges välbefinnande.

På lång sikt är det produktivitetsutvecklingen som styr tillväxten och välbefinnandet. Även på kortare sikt är denna utveckling viktig eftersom den påverkar kostnaderna för exportindustrin och därmed Sveriges konkurrensförmåga på en global marknad.

Investeringar är avgörande för produktivitetens utveckling. I takt med att den internationella konkurrensen blivit allt tuffare och Sverige i ökande utsträckning konkurrerar med kunskap och kompetens blir investeringar och satsningar i marknadsföring, forskning och utveckling och kompetensutveckling allt viktigare.

Det är produktivitetsutveckling som är grunden för ekonomiskt framgångsrika företag och organisationer och det är också avgörande för förmågan att långsiktigt bära löneökningar.

Reallöneökningar och inflation

För att Unionens medlemmar ska få reallöneökningar så måste lönerna öka mer än inflationen det vill säga öka mer än kostnadsökningen på varor och tjänster. På detta sätt skapas förutsättningar för förbättrade levnadsvillkor.

Inflation uppstår när den allmänna prisnivån ökar.

Om produktionskostnaderna för företagen stiger, till exempel genom att lönerna ökar, stiger ofta även priserna på produkterna eller tjänsterna som företaget säljer och då stiger även inflationen.

Men företagen kan också bära högre kostnader genom att utveckla och effektivisera sin verksamhet. Sådana produktivitetsförbättringar ger utrymme för kostnadsökningar, till exempel löneökningar, utan att priserna behöver höjas. På så sätt kan reallönerna öka. En annan möjlighet är att företagen minskar sina vinster.

Svenska lönebildningsmodellen

Den svenska modellen för lönebildning innebär att löneutrymmet, löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandlingar bestäms av arbetsmarknadens parter, det vill säga av fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer.

Detta sker både på nationell nivå och ute på varje arbetsplats. Unionen är en viktig part på den svenska arbetsmarknaden och vi tar vårt ansvar för en fungerande lönebildning.

Både i Sverige och EU är löner en viktig faktor såväl ekonomiskt som ur ett sysselsättningsperspektiv. En fungerande lönebildning ger bättre förutsättningar för den ekonomiska politiken och en bra ekonomisk politik ger i sin tur förutsättning för god löneutveckling och bra lönepolitik. För svensk del är det dock viktigt att hålla isär själva ansvaret för lönebildningen och den ekonomiska politiken.

En viktig utgångspunkt för vår svenska modell är att lönebildningen sker genom kollektivavtal och inte genom inblandning från staten eller EU-reglering. EU har mycket begränsat mandat på löneområdet och har inte, och ska inte heller få, befogenheter att direktreglera löneförhållanden i medlemsstaterna.

Den svenska lönebildningsmodellen tjänas bäst av en hög organisationsgrad och att anställda omfattas av kollektivavtal.

Våra avväganden

Viktiga kärnuppslag för Unionen är att ta ansvar för långsiktigt hållbara löneökningar som ger våra medlemmar mer pengar i plånboken över tid, samt att säkra en välmående arbetsmarknad. De löneökningar som vi gör anspråk på har sin grund i de värden som Unionens medlemmar skapar genom sitt arbete. Grunden för våra bedömningar är kommande utveckling av produktiviteten, kostnadsutvecklingen i våra konkurrentländer ihop med Riksbankens inflationsmål.

Det är Riksbanken som ansvarar för penningpolitiken och de förutsatta agera och säkerställa att inflationsmålet nås. Om vi agerar på och följer en tillfälligt låg eller hög inflation skulle det riskera att leda till lägre reallöner och/eller färre arbetstillfällen.

I vår avvägning tar vi även hänsyn till företagens behov av investeringar vilket vi ser som

nödvändig för att säkra företagens produktivtetsutveckling. För bra avkastning och långsiktig konkurrenskraft behöver företagen även satsa på klimatmässig, miljömässig och social hållbarhet.

En ansvarsfull lönepolitik ger avkastning både till anställda och ägare. Det är däremot inte acceptabelt med en utveckling som innebär att löneökningarna får stå tillbaka till förmån för vinstandelen av den tillväxt vi har varit med om att skapa.

Vårt stöd för normen

För att skapa långsiktighet och trovärdighet för svensk konkurrenskraft samt vara attraktiva för företagande och framtidsytande investeringar behövs en samordnad normbildning kring vad som är rätt löneökning för hela ekonomin. Genom normbildningen har vi större möjlighet att säkerställa en fortsatt ekonomisk tillväxt, reallöneökningar och sysselsättningstillväxt.

För oss innebär normen att vi sätter en allmän löneutvecklingsnivå på arbetsmarknaden. Detta är inte minst viktigt för de branscher där medlemmarna själva saknar den styrka som krävs för att ta i anspråk ett löneutrymme för löneökningar. Vi anser att normen för löneökningstakten bäst sätts av den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Detta för att säkerställa att de svenska företagens konkurrenskraft, och därmed tillväxt och sysselsättning, kan bibehållas och stärkas vilken gynnar hela den svenska ekonomin.

Det går inte att sätta ett likhetstecken mellan industrin och den internationellt konkurrensutsatta sektorn trots att industrin har och historiskt har haft en dominerande ställning när det gäller export. Allt större del av den svenska arbetsmarknaden utsätts för större internationell konkurrens. Vi måste ständigt ha en öppenhet för omprövning i frågan om var normen för löneutrymmet bör sättas.

Unionen anser:

- att** en balanserad löneökningstakt ska verka för en långsiktigt hållbar sysselsättningstillväxt.
- att** konkurrenskraft och produktivtetsutveckling är avgörande för tillväxten.
- att** den ekonomiska tillväxten ska ge medlemmarna reallöneökning.
- att** den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska utgöra norm för löneutrymmet.

Vårt inflytande över lönen

Löneökningar kommer inte av sig själva. Det krävs facklig styrka och kollektivavtal som ser till att en rimlig andel av tillväxten går till höjda löner.

På varje arbetsplats sker också en lönebildning som ska stödjas av skrivningar i kollektivavtalet. Våra centrala kollektivavtal är vårt främsta lönepolitiska verktyg, men enbart avtal räcker inte för att förverkliga våra mål. Vi är ständigt aktiva i lokala löneprocesser och motverkar ensidiga beslut från arbetsgivarens sida, oavsett företagets storlek, ägarstruktur eller var bolagsstyrelsen sitter.

Utrymmet för löneökningar och principer för hur det fördelas ska slås fast i centrala och lokala kollektivavtal. Utan avtal lämnar vi besluten till arbetsgivaren och blir som anställda beroende av dessa beslut.

Delaktighet och rollfördelning

För att öka inflytandet över lokala lönebildningen och lönesättningen är det viktigt att ägna facklig kraft åt vad som styr lönesättningen för alla på arbetsplatsen. Det gäller lönestrukturer, löneprinciper, lönesättningskriterier, former för lönesättningen och arbetet med att motverka diskriminerande löner.

Unionen har den formella och reella förhandlingsrätten. Det är vi som har träffat löneavtalet, och det är bara våra förtroendevalda eller utsedda företrädare som kan hävda avtalets tillämpning. Det är också bara de förtroendevalda som kan ha den övergripande informationen och inflytandet på arbetsplatsen. Så förklarar vi våra lönepolitiska mål.

Unionens förtroendevalda ska ha ett inflytande över ingångslöner vid nyanställning, oavsett anställningsform. Vi ska även ha ett inflytande vid förändring av villkor under avtalsperioden. Centralt avtalat löneutrymme ska inte användas för att rätta till osakliga löner. Genom ett fackligt inflytande över all lönesättning skapar vi förutsättningar för att löneökningar blir just löneökningar.

De förtroendevalda säkerställer kollektivavtalets tillämpning, vilket bland annat innebär att träffa avtal om löneprocessen och förhandla utrymmet för löneökningar. De ger alla medlemmar information och stöd för att kunna utöva sitt eget inflytande över sin löneutveckling. Till stöd för detta arbete är det viktigt att det finns en kvalitativ lönestatistik som visar lönelägen och löneutveckling för tjänstemän i privat sektor. Lönestatistiken bör vara parts-gemensam eftersom det ger parterna lokalt ett gemensamt och mer omfattande underlag att använda sig av.

Det lokala fackliga inflytandet över lönebildning och lönesättning står inte i ett motsatsförhållande till individens rätt att på olika sätt påverka sin egen lön. Delaktighet och inflytande i den egna löneutvecklingen är grunden för en väl fungerande individuell lönesättning. Det kräver utvecklingssamtal och lönesamtal samt att kopplingen mellan dessa är tydlig och fungerande. Alla ska ges likvärdiga möjligheter att utveckla sina färdigheter och kompetenser. Lönen ska följa den individuella utvecklingen så att den enskilde medlemmen tydligt ser kopplingen till den egna prestationen.

Tillsammans utvecklar vi samspelet mellan förtroendevalda och medlemmar i den lokala löneprocessen och visar att rollerna går hand i hand.

Inflytandet över lönen måste säkerställas även för de medlemmar som saknar lokal facklig förtroendevald.

Unionen anser:

- att** utrymmet för löneökningar och principer för fördelning ska fastställas i centrala och lokala kollektivavtal.
- att** det lokala inflytandet ska stärkas och dess former utvecklas.
- att** medlemmens inflytande över sin egen lön ska stärkas.

Saklig och systematisk lönesättning

Rättvis lön

En rättvis lönesättning handlar om hur alla på en arbetsplats uppfattar den. Om man upplever sin lön som rättvis är det lättare att trivas och förutsättningarna för goda arbetsinsatser ökar. En tydlig och väl motiverad lönesättning, där löneskillnader är sakligt grundade och väl motiverade, skapar förutsättningar för detta. Det bidrar till utveckling av verksamheten som i sin tur ger ökad produktivitet, vilket ökar löneutrymmet.

Löneskillnader ska vara sakligt grundade, bygga på objektiva faktorer och inte på godtycke. För att undvika godtycke i tillämpningen av individuell lönesättning måste kollektivavtalet stödja och innehålla riktlinjer hur förtroendevalda och arbetsgivare inför den lokala lönerevisionen klargör förutsättningar och mål för verksamheten och lönesättningen.

Individuell lönesättning i lokal samverkan

Individuell lön förutsätter en systematisk process med värdering av arbetets innehåll och den individuella prestationen. Likvärdiga arbeten och arbetsresultat ska betalas likvärdigt. Lika grundläggande är uppfattningen att lönen ska variera med olikheter i arbetskrav och med skillnader i arbetsresultat, erfarenhet och kompetens. Förtroendevalda och arbetsgivare ska tillsammans anpassa förutsättningarna för lönesättningen i takt med verksamhetens utveckling.

Detta ställer krav på en gemensam värdering av arbetsinnehållet i befattningar och att bedöma individuella arbetsresultat och kompetens. Lokala löneprocesser ska bygga på det centrala avtalet och anpassas efter de lokala förutsättningarna. Om individuella värderingssystem inte skulle vara lämpliga kan avtal träffas om andra konstruktioner för lönesättning.

Jämlika och jämställda löner

Lönerna ska vara jämlika och jämställda. Inga löneskillnader ska förekomma på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning eller religion. Att lönen sätts i en väl fungerande process är ett skydd mot diskriminering. Om diskriminering eller andra omotiverade löneskillnader förekommer ska de undanröjas. Detta ska ske bland annat i samband med lönekartläggningen. Ett systematiskt och framåtsyftande likabehandlingsarbete behövs för att säkerställa en lönesättning fri från diskriminering.

Unionen anser:

- att** förutsättningen för individuell lönesättning innebär en systematisk process som bygger på värdering av arbetets innehåll och individens prestation.
- att** förutsättningarna för lönesättningen ska vara reglerade i lokala avtal, vara väl kända och lätta att förstå.
- att** diskriminerande lönesättning är oacceptabelt. Alla ska garanteras lika lön för likvärdigt arbete.
- att** varje medlem ska veta på vilka grunder lönen är satt och vad man kan göra för att påverka den.

Vår löneutveckling

Garanterad löneökning

Utgångspunkten är att alla anställda bidrar till verksamhetens utveckling och därför ska ha del av löneökningens utrymme.

De centrala kollektivavtalens uppgift är att garantera detta genom bestämmelser om lägsta löner, löneökningar och allmänna anställningsvillkor. En hög kollektivavtalsäckning säkerställer detta för de anställda.

Kollektivavtal bidrar till konkurrenskraftiga verksamheter och likvärdiga anställningsvillkor på arbetsmarknaden. Alla arbetsgivare utgår från likvärdiga förutsättningar, vilket hindrar att vissa arbetsgivare konkurrerar med sämre löner och anställningsvillkor för de anställda.

Kollektivavtalet stödjer alla medlemmars löneutveckling oavsett vilken befattning eller var i organisationen man befinner sig.

Kompetensutveckling ska löna sig

Verksamhetens mål angår alla medarbetare och behöver vara tydliga på både kort och lång sikt. Detta är också grunden för en kompetensutveckling som ger stöd åt både medarbetare och verksamhet. Genom kompetensutveckling ökar medlemmarna sina kunskaper vilket också skapar förutsättningar för produktiva och livskraftiga företag och organisationer

Alla anställda ska ha möjlighet att växa och utvecklas i arbetet, till exempel genom byte till nya arbetsuppgifter, nya befogenheter och större ansvar. Successivt ska alla kunna möta ökade krav i befattningen och öka sina kunskaper. När man validerar kompetens ska man se på kompetens som medlemmen skaffar sig både i och utanför arbetet. Detta ska ge en positiv löneutveckling. En drivkraft för alla att vilja satsa tid och energi på kompetensutveckling är att låta den påverka arbetsinnehållet och lönen positivt. Det signalerar att kompetensutveckling är viktigt. Den utvecklingsplan som ska finnas för varje enskild person är en viktig grund för lönesättning. En medlem som har genomfört de planerade aktiviteterna i sin utvecklingsplan ska se en positiv effekt av det när lönen sätts.

En utveckling av arbetsorganisation och innehåll i respektive befattning ger ofta behov av löneökningar och det ska justeras i samband med befordringstillfället.

Ekonomisk självständighet – en rättighet

En heltidslön ska ge en inkomst som skapar möjlighet till ekonomisk självständighet. Ingen ska behöva arbeta mer än en heltidstjänst för att klara av sina levnadskostnader. Missbruket med omotiverade deltidstjänster drabbar vissa grupper hårdare än andra. Alla ska ha rätt till heltid.

En ingångslön är den lön som sätts individuellt utifrån arbetets beskaffenhet och den nyanställandes erfarenheter.

Ett avtals lägsta lön utgör en garanti för hur lågt ett arbete får betalas. Lägstlönen bör vara likartad och inte skilja sig mellan branschavtalen, om inte annat anses vara särskilt motiverat.

Alla anställda utvecklar sig i sin anställning och sina arbetsuppgifter. Därför ska aldrig ett avtals lägsta lön vara rätt lön för arbetet annat än under en mycket kort period. Alla ska ha rätt till en lön som motsvarar arbetets innehåll och arbetsinsatsen.

Arbetsgivare som tillämpar avtalets lägstlönenivå på många anställda har frångått individuell lönesättning. Alla medlemmar ska ha en rättighet till individuell lönesättning.

Unionen anser:

- att** alla medlemmar ska ha en avtalad rätt till löneutveckling.
- att** alla ska ha rätt till heltid och en lön som ger möjlighet till ekonomisk självständighet.
- att** en ingångslön ska avspegla arbetet.
- att** ett avtals lägsta lön bara ska kunna tillämpas under en mycket kort tid. Därefter ska individuell lönesättning ske.
- att** varje medlem ska kunna se resultat av kompetensutveckling och befordran i form av högre lön.

Våra löneformer

Fast månadslön

Fast månadslön är den bästa garantin för en förutsägbar inkomst. Det ska vara möjligt att planera sin ekonomi utifrån sin lön.

Rörlig lön

Det blir allt vanligare att en viss del av lönen är rörlig i form av bonus, tantiem, resultatlön eller provision. Begreppen är inte entydiga och det finns inga generella system utan systemen är ofta verksamhets- och individanpassade. Det finns inga särskilda bestämmelser om rörliga lönedelar.

Oavsett typ av rörlig lön är Unionens generella uppfattning att den rörliga lönen ska vara en begränsad del av den totala lönen. Du ska inte vara beroende av vilken ersättning du får ut av din rörliga lön månad för månad.

Införande av rörliga lönesystem ska aldrig behöva betalas genom att avstå från fast lön.

Både den fasta lönen och den rörliga lönen ska ligga till grund för arbetsgivarens avsättningar till pension, sjukförsäkring med mera.

Provisionslön eller andra rörliga lönedelar kopplade till individuell prestation

Provisionslön betyder att månadslönen består av en fast lönedel och en rörlig lönedel. Den rörliga lönedelen, provisionen, relateras till den individuella prestationen, till exempel hur väl man uppfyller målen, beläggningsgrad eller debitering av tid eller indrivna intäkter. Provisionen används ofta som en del av lönen, samtidigt som du har en fast grund- eller garantilön.

Det är Unionens uppfattning att provisionslönen ska regleras i det individuella anställningsavtalet och bara förekomma om det finns en faktisk möjlighet att påverka arbetsresultatet.

Medlemmar med provisionslön ska minst vara garanterade en fast del av lönen som inte understiger kollektivavtalets lägsta lön. När den fasta lönen ändras till exempel i samband med lönerevision, ska den rörliga lönen justeras i motsvarande grad.

Resultatmålen som ligger till grund för provisionen ska sättas gemensamt mellan chef och medlem och ska vara rimliga, begripliga och lätta att mäta.

Bonus, tantiem, vinstdelning eller gratifikation

Bonus är en belöning i form av tillägg utöver lönen. Bonus relaterar ofta till hur hela verksamheten går, eller avdelningen/teamets resultat, snarare än din egen individuella prestation. Det finns även företag som har system där bonusen är en kombination av det individuella, teamets och företagets resultat. Skrivs en bonus in i anställningsavtalet är det ofta med en hänvisning till bonuspolicy eller motsvarande och kan som sådan ensidig ändras av arbetsgivaren. I vissa fall kallas bonus också för tantiemsystem eller vinstdelningssystem.

Om bonussystem eller liknande införs ska syftet i första hand vara att stimulera engagemang, delaktighet och laganda. Sådana belöningssystem skall hållas isär från den ordinarie lönen och anpassas till det enskilda företagets förutsättningar.

Bonusen ska utgå med lika belopp till alla som omfattas av bonussystemet. Ett bonussystem ska inte vara arbetsgivarensidig, det måste vara välförankrat och uppfattas som relevant. Att träffa lokalt avtal om bonussystem på arbetsplatsen garanterar en sådan förankring. När en produktivitetsvinst är bestående bör vinsten som annars utgår som bonus ersättas med en höjning av den ordinarie lönen.

Unionen anser:

- att** det ska vara möjligt att planera sin ekonomi utifrån lönen. Fast månadslön uppfyller detta krav.
- att** rörliga löneformer ska vara reglerade i individuella och lokala avtal.
- att** rörliga löneformer ska kunna utgöra endast en begränsad del av lönen.
- att** om bonus- eller vinstandelssystem införs ska dessa förhandlas och omfatta alla.

